



Chômage partiel supplémentaire gamme P2683 :

La direction a informé hier en CSE extra du positionnement d'une journée de chômage partiel supplémentaire ce vendredi 19 Mars pour les secteurs P2683. Cette fois la raison, c'est qu'un navire a été bloqué au large de la Belgique à la suite de cas COVID à bord. Ce navire transportait des moteurs et des boîtes de vitesses pour le site de Bourg en Bresse, l'usine de Bourg chômera donc le jeudi 18 et celle de Blainville (P2683) le vendredi 19. La direction a aussi informé le CSE d'une prévision de chômage sur les semaines 13 et 14 selon les secteurs ceci restant à confirmer lors d'un CSE fin mars.

Pour les intérimaires, chômage partiel indemnisé à 92% :

Pour rappel, sur le site de Bourg en Bresse les organisations syndicales ont soutenu l'action des collègues intérimaires qui ne bénéficient pas de l'indemnisation à 92% du chômage partiel. La forte mobilisation a contraint l'entreprise à faire une demande de dérogation auprès de la DIRECCTE afin qu'ils soient aussi en activité partielle sur les jours chômés. Cette demande a été prise en compte et les prochaines activités partielles mises en place seront indemnisées pour les intérimaires au même titre que les salariés Renault Trucks, ce qui est absolument normal !

Comité Social & Economique Central, du 10 et 11 mars 2021

Risques de ruptures d'approvisionnement dans les usines et leurs impacts :

La direction a fait l'état des lieux des risques de rupture d'approvisionnement et ses incidences. En outre, nous n'avons pas appris beaucoup plus que ce que nous avons déjà reçu en termes d'information sur les sites.

Les ruptures d'approvisionnement sont majoritairement sur les semi-conducteurs et il y a quelques ruptures sur certaines autres pièces qui ne sont pas électroniques, mais cela reste minime par rapport aux semi-conducteurs.

Il n'y a pas de baisse pour DAF sur la ligne cabine de Blainville contrairement à Volvo où une coupure se fait sentir sur les lignes MD. Il n'y a pas d'explication de DAF sur son maintien des commandes, car aucun fabricant ne communique là-dessus en gardant cette information confidentielle. Il est possible que DAF demande des cabines pour les stocker et les monter plus tard sur leur châssis.

Pour **Sud Solidaires**, la bonne nouvelle dans tout ça, c'est que la situation commerciale reste bonne malgré cette crise mondiale avec les composants électroniques. **Sud Solidaires** espère qu'il n'y aura pas de coupure sur les cabines DAF sinon il en découlerait une grosse baisse d'activité sur nos lignes cabine MD.

Mise en place de la signature électronique pour les contrats CDI et CDD :

La direction générale a pour projet de faire signer les futurs contrats de travail CDI et CDD électroniquement à partir du 15 mars 2021. Les contrats d'alternances ne seront pas concernés pour le moment. Ce dispositif pourra aussi être déployé pour les avenants aux contrats de travail.

Le futur salarié recevra par E-mail un courrier de bienvenue, un contrat de travail et des documents additionnels utiles à son embauche. La signature électronique sera effectuée sur « adobe-sign ». Une authentification par SMS sera demandée au salarié au moment de la signature électronique. Il sera impossible pour l'entreprise de modifier le contrat une fois signé.

Pour **Sud Solidaires** ce dispositif n'est pas indispensable et ne se justifie pas vraiment, étant donné qu'il y a des PRH dans chaque secteur des usines pour réaliser cette tâche.

L'apprentissage et les conditions d'accueil :

La direction nous a présenté son tableau avec le nombre d'étudiants en 2020. Forcé de constater que le nombre a chuté avec 385 étudiants contre 555 en 2019.

Il y a eu 40 nouveaux apprentis, 13 nouveaux contrats professionnels, 9 VIE, 1 thèse et 153 stagiaires.

Le pourcentage d'étudiant est de 3,88%, donc n'atteint pas l'objectif légal. Le DRH, M. Fayette, est d'accord sur le fait que l'entreprise doit prendre plus d'alternants et que c'est un devoir sociétal.

La taxe d'apprentissage 2021 représente 0,68% de la masse salariale, soit 2 322 455 €uros. Dans cette taxe, 13% sont destinés aux écoles et 87% sont destinés au financement de l'apprentissage.

Sud Solidaires a demandé à la direction de faire un gros effort sur 2021/2022. En effet la crise sanitaire n'a pas eu autant d'impacts négatifs que la direction s'attendait, car les commandes sont au rendez-vous. Un effort est donc possible de la part de la direction. **Sud Solidaires** a demandé encore une fois, comme chaque année, que le niveau CAP/BEP en apprentissage soit de retour sur les **sites de fabrication**.

Point sur la rupture conventionnelle collective (RCC) :

Il y a eu 392 dossiers de reçus, dont 41 ACAATA (départ amiante), 68 DVPR (départ volontaire en préretraite), 75 DVR (départ volontaire en retraite), 113 DVE (départ volontaire extérieur) pour la création et reprise d'entreprises, 54 DVE emploi et 41 DVE formation.

290 dossiers ont été acceptés, 99 dossiers ont été refusés, 2 personnes se sont rétractées et 1 dossier était incomplet. Les dossiers acceptés concernent 32 ACAATA, 54 DVR, 48 DVPR, 82 DVE création et reprise d'entreprise, 40 DVE emploi et 34 DVE formation. Par site, c'est 272 à Lyon, 15 à Bourg-en-Bresse et 3 à Blainville-sur-Orne.

Le nombre de suppressions de postes initiales était de 485 postes. A aujourd'hui, il y a 335 postes dont 162 départs externes, sur des postes supprimés, 177 mobilités permettant une suppression de poste et 23 départs hors RCC. Il reste donc 123 mobilités à réaliser.

Pour **Sud Solidaires**, le fait d'avoir un nombre aussi important de demandes de départs volontaires externes est une alerte à ne pas prendre à la légère. En effet, cela se traduit par la crainte que les personnes sur des postes stratégiques qui ont été refusés partent malgré tout à un moment donné.

Projet de réorganisation sur la direction stratégique digitale et IT :

Une nouvelle direction stratégique pour Digital IT. En effet, 50% des revenus du groupe devront provenir des produits et les 50% autres revenus du groupe devront provenir des services et solutions.

L'architecture informatique de Volvo est complexe et les modes de travail actuels de la structure organisationnelle augmentent cette complexité. Les valeurs des données ne sont pas exploitées de manière significative. Il y a aussi des risques en matière de cybersécurité. Une solution unique ne convient pas à tous. Par conséquent, la création de valeur à tous les niveaux n'est pas réalisable sans un changement à grande échelle.

Il faut mettre en place une infrastructure cible qui sera moderne, par niveau, modulable et sûr. Il va falloir bâtir la gouvernance nécessaire à une entreprise pilotée par les données. Il faudra aussi implémenter un nouveau modèle de fonctionnement. De plus, il faudra étudier les options d'organisation en s'alignant sur le nouveau modèle.

Une nouvelle organisation du groupe IT appelé CDO doit donc être mise en place pour faire fonctionner cette nouvelle infrastructure cible avec différents départements.

Pour **Sud Solidaires**, c'est encore une réorganisation qui arrive juste derrière la RCC et la réorganisation du département « complète vehicle » dans GTT. Néanmoins, il semblerait que cette réorganisation sera positive en termes de robustesse de l'architecture informatique du groupe. Reste à savoir ce qui changera au niveau des salariés concernés par cette réorganisation.